



# O rientation

CAI  
IA  
-2047

3 1761 11765751 0



Marc Malabarre, Nika, photo: Alan Brownlee

Canada

## WORKING TOGETHER TO MAKE CANADA A BETTER PLACE FOR FIRST NATIONS AND NORTHERN PEOPLES

The Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND) is one of the oldest federal government departments with origins as far back as 1755. Yet today DIAND has embraced and adapted, with tremendous agility, to the social, economic and political changes in Canada.

DIAND is an exciting place to work. With Aboriginal issues now a part of many key national discussions, DIAND is a politically charged department. It is also a department responsible for spearheading dramatic changes to the map of Canada with the creation of the new territory of Nunavut.

DIAND is a leader in innovative approaches to both the delivery of services to First Nations and its relationship with departmental employees.

By developing unconventional approaches to how it assists and works with First Nations, DIAND is on the cutting edge of management practices and service delivery.

We continue to adapt to change by introducing innovative strategies to deal with a range of issues such as employment equity and management practices and by being progressive.



### DIAND'S MANDATE: SERVICE TO FIRST NATIONS

In the past few years DIAND's role and mandate have changed. As First Nations have moved to take on more responsibility for their own governance based on their own needs and goals, the department has changed fundamentally. No longer working as a provider, the department now assists Indian and Inuit peoples in making their own changes.

DIAND works in partnership with more than 500,000 status Indians and 30,000 Inuit in meeting their economic, social and political goals. Four programs are designed to accomplish our mandate:

- Indian and Inuit Affairs Program
- Northern Affairs Program
- Departmental Administration
- Transfer Payments

Under these programs the department is guided by the four principles of the Native Agenda:

- to accelerate the settlement of Native land claims;
- to improve living conditions on reserve;
- to enhance the relationship between

- Canada and Native peoples; and
- to address Aboriginal concerns in contemporary Canadian society.

Like the Indian and Inuit Affairs Program south of the 60th parallel, the department's role in the North is also changing. DIAND continues to devolve many of its responsibilities to northerners, the majority of whom are Aboriginal. In the two territories, education, social services, housing and taxation have already been devolved to the territorial governments and plans are underway to transfer the remaining services still under federal jurisdiction.

### INSIDE DIAND

Because of the nature and the complexity of the services we administer, and the fact that our clients are located all across Canada, DIAND, with its 3,500 employees, is highly decentralized. Much of the authority and responsibility rests with the department's regional offices.

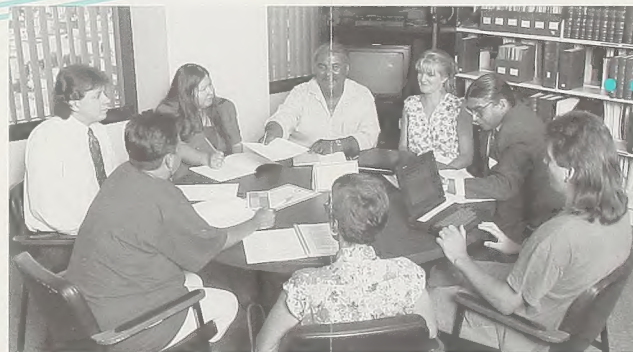
Employees are committed to First Nations and to facing change with open minds. Together employees help find new directions for the department. All of this energy for change comes from the employees who are supported and assisted by a number of programs.

### SERVICE TO EMPLOYEES

The department is dedicated to the programs supporting First Nations and northerners, but it is also committed to its employees. These two goals are connected. In working together with Aboriginal peoples, DIAND recognizes the necessity of creating an atmosphere of continuous learning and maintaining a positive spirit among its employees as well as a healthy work environment.

There are a wide range of programs and services to promote the development of employees. In keeping with its innovative approach, the department is a leader in the services it provides employees. New employees attend an orientation session during their first weeks in the department. These sessions offer information about the set-up and responsibilities of the department's sectors, as well as the opportunity to learn about Aboriginal values.

Special events, projects and training programs are designed to stimulate a better understanding of Aboriginal cultures among employees. For example, each employee attends an Aboriginal Awareness Workshop. These workshops are led by Aboriginal people and introduce all employees to the traditions, values and cultures of Aboriginal peoples in Canada.



Both formal training programs and opportunities to change work assignments are available to help employees expand their skills and broaden their experience.

DIAND develops annual training plans for each employee to provide them with the training to meet their job requirements as well as developmental opportunities that recognize employees' career plans and goals. For example, the Career Enhancement Program, which matches employees with assignments, can help individuals meet their career objectives. The Learning Centre at headquarters has a variety of materials to assess and expand personal and professional skills and abilities.

As well, the Employee Assistance Program provides counselling services to employees for personal or work-related problems.

## PROGRAMS FOR ABORIGINAL EMPLOYEES

The department promotes and is a leader in the hiring and training of Aboriginal people. The Committee for the Advancement of Native Employment works with the department to support advances in Aboriginal employment. Training and development programs designed for Aboriginal employees include the Indian and Inuit Recruitment and Development Program. As well, under the Special Assignment Pay Plan, the department is increasing the number of Aboriginal people in key decision- and policy-making positions.

The recently-established Kumik at headquarters is a meeting place where all employees are welcome to meet with Aboriginal Elders to exchange ideas, to seek advice and counsel, and to share in the expression of traditional values and teachings.

Through shared views and perspectives, and in partnership with Aboriginal peoples, departmental employees are shareholders in the company called DIAND, and work towards the goal of serving the needs of First Nations and northern peoples.

**SERVE WITH HONOUR;  
STRIVE FOR EXCELLENCE**

**WELCOME!**

Published under the authority of the  
Hon. Pauline Browes,  
Minister of Indian Affairs and  
Northern Development,  
Ottawa, 1993.

QS-3450-000-BB-A3  
Catalogue No. P2-60/1993  
ISBN 0-462-59923-3







# Orientation



Marie Maskilene Nolin, photo : Alan Bouscotte

Canada

## TRAVAILLONS ENSEMBLE

### À BATIR UN PAYS PLUS PROPICE À L'ÉPANOUISSEMENT DES PREMIÈRES NATIONS ET DES PEUPLES DU NORD

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) est l'un des plus anciens ministères fédéraux, puisque ses origines remontent à 1755. À ce jour, le MAINC a accepté avec une extrême diligence les changements de nature sociale, économique et politique au Canada, et s'y est adapté.

Le MAINC est un lieu de travail passionnant. Maintenant que les questions autochtones sont à l'ordre du jour des discussions d'importance nationale, les pressions politiques que subit le MAINC sont beaucoup plus fortes. C'est le Ministère qui a présidé aux changements spectaculaires apportés à la géographie du Canada en créant un nouveau territoire, le Nunavut.

Le MAINC a mérité le titre de grand innovateur en raison de sa prestation de services aux Premières Nations et de la qualité des relations qu'il entretient avec ses employés.

En mettant au point des procédés inédits sur la façon d'aider et de travailler avec les Premières Nations, le MAINC se maintient à la fine pointe des pratiques de gestion et de la prestation de services.

Nous poursuivons notre adaptation aux changements au moyen de stratégies innovatrices qui visent à trouver une solution aux grandes questions telles que l'équité en matière d'emploi et les pratiques de gestion ainsi qu'en faisant preuve d'un dynamisme constant.



### LE MANDAT DU MAINC : AU SERVICE DES PREMIÈRES NATIONS

Le mandat et le rôle du MAINC ont subi de nombreuses modifications ces dernières années. Comme les Premières Nations ont acquis de plus grandes responsabilités afin de mieux répondre à leurs objectifs et à leurs besoins, le Ministère s'est adapté en conséquence. Le MAINC n'est plus le dispensateur de services, mais l'auxiliaire des Indiens et des Inuit dans la réalisation de leurs propres changements.

Le MAINC collabore avec plus de 500 000 Indiens inscrits et 30 000 Inuit pour satisfaire à des objectifs d'ordre économique, politique et social. Le mandat du Ministère s'inscrit dans quatre programmes différents. Ce sont :

- le Programme des affaires indiennes et inuit;
- le Programme des affaires du Nord;
- l'Administration ministérielle;
- les Paiements de transfert.

Pour réaliser ces programmes, le MAINC s'inspire de quatre principes définis dans le Programme pour les Autochtones :

- accélérer le règlement des revendications territoriales;

- améliorer les conditions de vie dans les réserves;
- resserrer la relation entre le Canada et les peuples autochtones;
- répondre aux préoccupations des Autochtones dans la société canadienne contemporaine.

Si le rôle du Ministère dans la réalisation du Programme des affaires indiennes et du Nord subit des transformations au sud du 60<sup>e</sup> parallèle, la règle ne fait pas exception dans le Nord. En effet, le MAINC continue à céder ses responsabilités aux gens du Nord, des Autochtones pour la plupart. Les deux gouvernements territoriaux se sont vu transférer les services sociaux, l'éducation, le logement et la taxation. Les autres services de compétence fédérale suivront le même cheminement.

### LA VIE AU MAINC

En raison de la nature et de la complexité des services que le Ministère assure, et du fait que ses clients soient dispersés un peu partout au Canada, le MAINC, qui compte 3 500 employés, est très décentralisé. Les administrations régionales détiennent de nombreux pouvoirs et responsabilités.

Les employés sont dévoués envers les Premières Nations. Non seulement affrontent-ils les changements avec ouverture d'esprit, mais encore, participent-ils à l'élaboration de nouvelles orientations pour le Ministère. Ce dynamisme déployé envers le changement nous vient des employés qui sont appuyés et aidés par certains programmes.

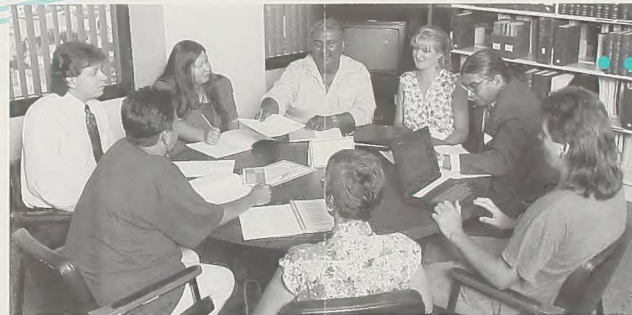
### SERVICES AUX EMPLOYÉS

Si le Ministère est engagé à l'égard des programmes d'aide aux Premières Nations et aux gens du Nord, il n'en néglige pas pour autant ses employés. Ces deux objectifs ne font qu'un. En associant son travail à celui des Autochtones, le MAINC reconnaît la nécessité

d'entretenir un climat permanent d'apprentissage et un esprit positif ainsi qu'une saine atmosphère de travail parmi ses employés.

Il existe de nombreux programmes et services pour permettre le perfectionnement des employés. Le Ministère, en raison de ce mode d'action avant-gardiste, est reconnu comme chef de file dans les services offerts aux employés. Durant leurs premières semaines de travail, les nouveaux employés doivent assister à des séances d'orientation. Ces séances visent à renseigner les nouveaux employés sur l'organisation et les responsabilités des différents secteurs du MAINC tout en leur permettant d'acquérir davantage de connaissances des valeurs autochtones.

Afin d'acquérir une meilleure compréhension de la culture autochtone, les employés peuvent participer à des événements spéciaux, à des projets et à des programmes de formation. Ainsi, chaque employé doit assister à un atelier de sensibilisation aux cultures autochtones. Ces ateliers sont présidés par des Autochtones qui



initient les employés aux traditions, aux valeurs et aux cultures des Premières Nations canadiennes. Pour les employés qui désirent élargir leur champ de compétence et leur expérience, il est possible de s'inscrire à des programmes de formation ou encore d'être affectés à d'autres tâches.

Chaque année, le MAINC planifie la formation de ses employés afin qu'ils puissent mieux répondre aux exigences de leur emploi et faire connaître au Ministère leurs plans et leurs objectifs de carrière. Ainsi, le Programme d'enrichissement de la carrière, qui assortit les affectations aux employés, peut aider les employés à répondre à leurs objectifs de carrière. Le Centre d'apprentissage de l'Administration centrale met à la disposition des employés une grande diversité de documents afin qu'ils puissent évaluer et approfondir leurs compétences et leurs habiletés personnelles et professionnelles.

De plus, le Programme d'aide aux employés assure des services de consultation à ceux qui éprouvent des problèmes personnels ou professionnels.

## PROGRAMMES DESTINÉS AUX EMPLOYÉS AUTOCHTONES

Le MAINC est un chef de file en matière de promotion de l'embauche et de la formation des Autochtones. Le Comité de l'avancement des employés autochtones travaille en collaboration avec le Ministère pour faire progresser l'embauche d'Autochtones. Les programmes de formation et de perfectionnement conçus à l'intention des Autochtones comprennent le Programme de recrutement et de perfectionnement des Indiens et des Inuit. De plus, en vertu du Programme de rémunération d'affectation spéciale, le MAINC augmente la représentativité des Autochtones au niveau des postes de prise de décision et d'élaboration de politiques.

Le Kumik, un lieu de rencontre qui a récemment ouvert ses portes à l'Administration centrale, est un endroit où les employés peuvent rencontrer des Aînés pour échanger des idées, demander conseil et partager les valeurs traditionnelles et les enseignements reçus.

En partageant leurs visions et leurs points de vue et en créant une relation de partenariat avec les peuples autochtones, les employés du Ministère sont des associés dans cette grande entreprise qu'est le MAINC, dont l'objectif est de répondre aux besoins des Premières Nations et des peuples du Nord.

## AGIR AVEC FIERTÉ - RECHERCHER L'EXCELLENCE

## BIENVENUE!

Publié avec l'autorisation de  
l'hon. Pauline Browne,  
ministre des Affaires indiennes  
et du Nord canadien,  
Ottawa, 1993.

QS-3450-000 BB-A3  
N° de catalogue : R2-601993  
ISBN 0-662-59923-3

